

**LAVORO AGILE****PROROGATA AL 30/6/2022 LA DISCIPLINA SEMPLIFICATA**

L'art. 10 del decreto-legge 24/3/2022 n. 24 - recante *Disposizioni urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da COVID-19, in conseguenza della cessazione dello stato di emergenza* e vigente dal 25 marzo u.s., giorno successivo alla sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale n. 70 - ha, tra l'altro, previsto la **proroga (dal 31 marzo p.v.) al 30 giugno 2022 del lavoro agile** <sup>[1]</sup> **“semplificato”**, introdotto a causa della pandemia; di conseguenza, i datori di lavoro pubblici e privati potranno ricorrervi anche in assenza degli accordi individuali previsti dalla legge n. 81/2017 e con una procedura agevolata nella comunicazione al ministero del Lavoro e delle Politiche sociali dei nominativi delle persone interessate (in deroga a quanto previsto dall'art. 23, comma 1, della stessa normativa<sup>[2]</sup>, infatti, il datore di lavoro potrà continuare a effettuarla con l'uso dell'apposito applicativo disponibile su cliclavoro.gov.it).

<sup>[1]</sup> Al fine “di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro”, la legge 22/5/2017 n. 81 ha introdotto e disciplinato il “lavoro agile” quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva (art. 18, comma 1).

<sup>[2]</sup> L'art. 23, comma 1, della legge n. 81/2017, obbliga i datori di lavoro a comunicare i rapporti organizzati secondo la modalità del lavoro agile:  
(a) in conformità a quanto previsto dall'art. 9 bis del d.l. n. 510/1996: l'adempimento deve essere cioè evaso **in via preventiva**, mediante il sistema utilizzato per trasmettere le comunicazioni obbligatorie di instaurazione del rapporto di lavoro;  
(b) con **contestuale deposito** dei singoli accordi individuali.